

законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень у сфері архітектурно-будівельного контролю та удосконалення містобудівного законодавства» та ін.

Експерти Групи фінансового моніторингу Центрального офісу реформ при Мінрегіоні провели моніторинг щодо темпів зростання власних доходів бюджетів, зокрема ОТГ, та надали експертні висновки. Протягом 2017 року надходження до загального фонду місцевих бюджетів України (без урахування міжбюджетних трансфертів) склали 192,7 млрд грн, що більше від 2016 року на 46 млрд грн або на 31,4% [2].

Очевидно, що та об'єднані територіальні громади, які формують додаткові джерела доходів і владні повноваження, більш ефективно використовують надані їм можливості до самоорганізації, наповнення бюджетів, адже розуміння розподілу акумульованих коштів дає додаткові стимули до проявів ініціативи та активності.

Експерти зазначають, що найменші прирости демонструють громади із чисельністю населення до 5 тис. осіб, що в комплексі з іншими факторами наводить на думку, що громади більшого розміру мають більше можливостей реалізувати та посилити потенціал до економічного та соціального зростання. Це своїм наслідком має закладення передумов для можливостей фінансування об'єктів інфраструктури, що особливо важливо для населення.

Перелік використаних джерел:

1. Щоб бути спроможними – краще об'єднуватися за перспективним планом. Добровільності процесу це не заперечує, – В'ячеслав Негода [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua>

2. Чим більша громада, тим більше доходів, – рейтинг темпів зростання власних доходів місцевих бюджетів за 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/news/8268>

УДК 005.95:338.43

**Маслак Марина**

Магістрант

Полтавська державна аграрна академія,

м. Полтава, Україна

**Maryna Maslak**

graduate student, Poltava State Agrarian Academy,

Poltava, Ukraine

Науковий керівник: **Томілін Олексій**

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів і кредиту

Полтавської державної аграрної академії,

м. Полтава, Україна

Scientific supervisor: **Oleksii Tomilin**

Doctor of economic sciences, Associate professor, Associate professor of chair of finance and credit

Poltava State Agrarian Academy,

Poltava, Ukraine

## **ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

### **АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

### **THE BASIC PRINCIPLES OF FORMATION A PERSONNEL POLICY IN AGRO – INDUSTRIAL COMPANIES**

У сучасних умовах швидкого розвитку економіки все більшого значення набуває проблема удосконалення кадрової політики агропромислового виробництва. Це зумовлює необхідність встановлення нових методів та принципів управління трудовими ресурсами, які мають максимізувати їх раціональне та ефективне використання для підвищення рівня

добробуту агропромислових підприємств. За останні роки точиться чимало дискусій вітчизняних і зарубіжних науковців щодо питань кадрової політики.

До основних завдань кадрової політики агропромислових підприємств можна віднести наступні: своєчасне забезпечення персоналом необхідної якості й у достатній кількості; забезпечення умов реалізації прав і обов'язків громадян; раціональне використання трудового потенціалу; формування і підтримання ефективної роботи трудових колективів, мотивацію працівників до саморозвитку.

Актуальні проблеми кадрової політики та кадрового забезпечення аграрного сектору економіки знайшли відображення у працях таких вітчизняних дослідників-практиків як: Г. Андрійчук, А. Антонова, Л. Балабанова, М. Виноградського, Ф. Зінов'єва, О. Іванілова, Крушельницької, М. Маліка, О. Оболенського, Т. Олійник, В. Рябокінь, О. Шпикуляка, П. Саблука, Г. Щокіна, В. Юрчишина та ін.

Головне призначення кадрової політики будь-якого агропромислового підприємства – своєчасно формулювати цілі відповідно стратегії розвитку підприємства і галузі. Основна проблема полягає в тому, що агропромислове виробництво не має достатню кількість висококваліфікованих кадрів. Розв'язання проблеми гальмується не адаптованістю працівників до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи та мотивації персоналу. Застарілі методи кадрової політики на деяких підприємствах агропромислового виробництва залишаються великою проблемою, яка знижує мотивацію робітників і загальну результативність праці. На думку Томіліна О. О., на кожному аграрному підприємстві необхідно створити таку систему управління персоналом, яка б забезпечила йому високу ефективність роботи, конкурентоспроможність та стійке становище на ринку [1]. На нашу думку, для вирішення проблем кадрової політики агропромислових підприємств потрібно створювати сучасну кадрову політику, узгоджену на певних принципах і аспектах формування.

На думку Філіпової Т. І., у процесі формування кадрової політики повинні бути узгоджені такі аспекти як: розробка загальних принципів і цілей, планування потреб у персоналі, застосування нових інформаційних технологій, забезпечення ефективного стимулювання праці, оцінка результатів діяльності та політики розвитку персоналу [2]. Основні принципи кадрової політики на думку окремих авторів: повна довіра до працівника і надання йому максимальної самостійності; у центрі економічного управління повинні бути не фінанси, а людина і його ініціатива; результат діяльності підприємства визначається ступенем згуртованості колективу; максимальне делегування функцій управління працівникам; необхідність розвитку мотивації працівників [3]. Лише чітке дотримання усіх принципів, їхня узгодженість, може створити успішну кадрову політику агропромислових підприємств. Запорука успішного господарювання – узгодженість всіх функціональних підсистем агропромислового підприємства в часі та просторі [4].

На нашу думку, основними принципами формування кадрової політики в агропромисловому виробництві є: ефективність, науковість, комплексність та системність.

Отже, кадрова політика агропромислових підприємств повинна мати на меті: створення сприятливих умов праці для робітників, надати їм упевненість у майбутньому. Вона має бути спрямована на одержання соціальних і економічних ефектів. Правильно сформована кадрова політика допоможе закріпити стійкі позиції на ринку, підвищить конкурентоспроможність агропромислових виробництв, але це можливо тільки за дієвої державної підтримки.

Перелік використаних джерел:

1. Томілін О. О. Напрями удосконалення системи підготовки кадрів для аграрного сектора економіки / О. О. Томілін // Науковий вісник Ужгородського університету: Економіка. – Ужгород. – 2012. – Вип. №2 (36). – С. 200–204.
2. Філіпова Т. І. Система підвищення кваліфікації кадрів, як складова кадрової політики / Т. І. Філіпова // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. Вип.10. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2009. – С. 79 – 88.

3. Миша В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Миша // Актуальні проблеми економіки. – 2008 – №6. – С.165 – 168.
4. Удовенко Т. С. Формування ефективної кадрової політики на підприємстві / Т. С. Удовенко, С. М. Невмержицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 3. – С. 125–127.

УДК 338+637.1

**Молокопій Аліна**

студент групи ПФМ-51

Тернопільський національний технічний університет ім.Івана Пулюя,  
м. Тернопіль, Україна

**Alina Molokopiy**

student of group PFm-51

Ternopil Ivan Puluj National Technical University,  
Ternopil, Ukraine

Науковий керівник: **Панухник Олена**

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та фінансів  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,  
м. Тернопіль, Україна

Scientific supervisor: **Olena Panukhnyk**

Doctor of Sciences (Economics), Professor

Head of the Department of Economics and Finance  
Ternopil Ivan Puluj National Technical University,  
Ternopil, Ukraine

## СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ МОЛОКА В УКРАЇНІ STATE AND TRENDS OF DEVELOPMENT OF MILK MARKET IN UKRAINE

Агропромисловий комплекс України – це важливий стратегічний експортно-орієнтований сектор вітчизняної економіки, а ринок молока є його невід’ємною складовою, який один з небагатьох демонструє позитивні зрушення в динаміці розвитку після втрати російських ринків збуту. Відповідно, актуалізуються питання пошуку нових ринків збуту шляхом розвитку співпраці з країнами Європейського Союзу та Сходу, що вимагає адаптації до вимог щодо якості продукції.

Ринок виробництва молока в Україні характеризується низкою показників (табл.1).

Таблиця 1

### Динаміка основних показників ринку молока в Україні у 2010-2016 рр. [1]

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Поголів'я корів, тис.голів	2631	2582	2554	2509	2263	2167	2109
Темп росту (до 2010 р.), %	100	98,1	97,1	95,4	86,0	82,4	80,2
Виробництво молока, (у постійних цінах 2010 року); млн.грн	28533,0	28909,5	29185,3	28246,1	26926,9	26321,8	28533

Скорочення поголів'я корів має чітко виражену спадну тенденцію. Загальне скорочення за аналізований період склало 522 тис.голів або 19,8%. Особливістю утримання молочного стада в країні є їхній розподіл за категоріями господарств. Зокрема, у 2016 році лише 23% стада утримувалося сільськогосподарськими господарствами, а відповідно 77% - у домашніх господарствах. Такий розподіл поголів'я за категоріями господарств робить галузь